

3. Кримінальний процесуальний кодекс України. Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 13.04.2012 № 4651VI //(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 910, № 1112, № 13, ст.88); – Режим доступу: – <http://zakon2.rada.gov.ua>.

4. Про прокуратуру. Верховна Рада України; Закон, Перелік від 14.10.2014 № 1697VII //(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 23, ст.12).– Режим доступу: – <http://zakon2.rada.gov.ua>.

5. Про вищу освіту. Верховна Рада України; Закон від 01.07.2014 № 1556VII . //(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 3738, ст.2004). – Режим доступу: – <http://zakon2.rada.gov.ua>.

6. Окрема думка судді Конституційного Суду України Колісника В.П. стосовно Рішення КСУ у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо офіційного тлумачення положення «на наступній черговій сесії Верховної Ради України», яке міститься в ст.155 Конституції України. //Конституційний Суд; Окрема думка від 22.03.2016; – Режим доступу: – <http://zakon5.rada.gov.ua>.

### **РУДНИЦЬКА О. П.**

кандидат юридичних наук, доцент Житомирського державного університету ім. І. Франка

## **ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СОЦІАЛЬНІЙ ПОЛІТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Процес реформування національного законодавства України відбувається в умовах гендерних перетворень, що тривають у більшості країн світу, зокрема, у країнах Європейського Союзу (далі - ЄС). Основне місце у гендерних дослідженнях відведено проблемі соціальної нерівності чоловіків і жінок, оскільки гендерна складова у кожній країні має свої особливості. Актуальним є дослідження правового регулювання гендерної рівності у законодавстві ЄС, а також принципів європейської соціальної політики у даній сфері.

Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок від 24 грудня 1980 р. встановлює механізм реалізації принципу рівності жінок і чоловіків [1]. Даний принцип закріплений в ст. 24 Конституції України. Відповідно до даної статті принцип рівності прав жінок і чоловіків забезпечується:

1. наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї;
2. спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг;
3. створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [2].

Конституційні норми щодо рівності відтворені у трудовому законодавстві, зокрема, статті 2-1, 22 КЗпП України [3], Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI [4] та у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року [5].

У сфері трудового та соціального права одним із найбільш врегульованих законодавством ЄС є питання щодо заборони різних видів дискримінації, зокрема, гендерної дискримінації. Останню можна розділити на три групи: рівне ставлення, рівна оплата праці, рівне соціальне забезпечення. Так, Директивою 79/7/ЄЕС «Про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення» встановлено принцип рівності чоловіків та жінок саме у сфері соціального забезпечення [6].

Найбільш актуальним на сьогодні є питання статевої дискримінації, оскільки переслідування та сексуальні домагання суперечать принципу рівноправного ставлення до чоловіків та жінок. Тому важливим є приведення національного трудового законодавства у цій сфері до європейських стандартів. Особливо гостро це питання постало при розробці проекту ТК України № 1658 від 27 грудня 2014 року, а також при його розгляді 5 листопада 2015 р. у першому читанні Верховною Радою України. Так, ч. 2 ст. 3 даного законопроекту дискримінація за ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведінки (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин [7]. Таке визначення дискримінації є прийнятним і таким, що відповідає Директиві 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поведінки щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) [8]. Згідно п. d ст. 2 даної Директиви під сексуальним домаганням розуміється будь-яка форма небажаної поведінки (вербальної, невербальної або фізичної) сексуального характеру. Метою або результатом такої поведінки є приниження гідності особи, що включає залякування, створення навколо неї ворожого, образливого або принизливого середовища.

Згідно положень даної Директиви гендерна дискримінація є двох видів: пряма - коли відношення до однієї особи менш сприятливе, ніж до іншої, саме через стать; непряма - ситуація, коли при реалізації чи застосуванні формально нейтральних правил, критеріїв або встановленого порядку, ставлять особу певної статі в менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами (крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має об'єктивно виправдану законну мету, а способи її досягнення є належними і необхідними).

Необхідно зауважити, що ці форми дискримінації забороняються європейським законодавством не тільки на робочому місці, але також і при працевлаштуванні, професійному навчанні тощо.

Директива 2000/78/ЄС забороняє дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації. Важливо зауважити, що включення такого виду дискримінації, як сексуальна орієнтація, до ознак, за якими забороняється дискримінація, відбулося завдяки рішенню Суду ЄС у справі Grant (Judgment of the Court of 17 February 1998)[9], в якому Суд ЄС визнав, що дискримінація за сексуальною ознакою не

входить до змісту дискримінації за ознакою статі. Тому при прийнятті проекту ТК України має бути враховано положення даної Директиви і включено до статті 3 вказаного Кодексу заборону дискримінації за сексуальною орієнтацією.

Необхідно зупинитись на положеннях Директиви 76/207/ЄЕС про імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умовах праці від 9 лютого 1976 р.[10] Згідно зі ст. 5 даної Директиви вагітним жінкам надається спеціальний захист від звільнення. Також забороняється звільняти вагітну жінку до закінчення її відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Прямою дискримінацією вважається також відмова вагітній жінці у працевлаштуванні з приводу її вагітності. Положення про заборону такої дискримінації прямо встановлене у чинному законодавстві про працю.

Процеси гуманізації та демократизації сучасного суспільства призвели до розширення гендерного компоненту як у національних законодавствах окремих країн, так і у міжнародному законодавстві в цілому.

На сьогоднішній день, з метою створення належним умов для реалізації людиною своїх прав, в Україні триває процес приведення національного законодавства з питань гендерної рівності до європейських стандартів та принципів, а також створення дієвого механізму її забезпечення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1980 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207)
2. Конституції України від 28 червня 1996 № 254к/96-ВР// Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/paran4239#n4239>
3. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
4. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 08 вересня 2005 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
6. Про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення: Директива 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року // Офіційний сайт Міністерства юстиції України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>
7. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
8. Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості: Директива 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року (зі змінами) // Офіційний сайт

Міністерства юстиції України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>

9. Judgment of the Court of 17 February № C-249/96 Grant v South-West Trains Ltd. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0249>.

10. Про імплементацію принципу рівності чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування, професійної освіти, просування по службі та умовах праці: Директива 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 р. // Офіційний сайт Міністерства юстиції України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>

**ЛЯШЕНКО Р. Д.**

кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри правознавства ЖНАЕУ

**МАМЧУР С. М.**

студентка 3-го курсу факультету спеціальності «Правознавство» ЖНАЕУ м. Житомир, Україна

## **ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ АДВОКАТСЬКОЇ МОНОПОЛІЇ НА СУДОВЕ ПРЕДСТАВНИЦТВО**

На сьогоднішній день питання стосовно адвокатської монополії є досить актуальним. Зокрема тому, що дана реформа стосується запровадження змін в адвокатській діяльності, і в першу чергу, покращення якості надання правових послуг в Україні. Окрім цього, від даної реформи буде залежати чи зможе адвокатура нашої держави вийти на новий, вищий рівень свого розвитку.

Адвокатська монополія виключним правом адвокатів на судове представництво, тобто лише адвокат зможе захищати права, а також представляти інтереси як фізичних, так і юридичних осіб у цивільному, адміністративному, кримінальному та господарському судочинстві. Проте, стосовно даного представництва передбачені певні виключення. Так, згідно з Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02.06.2016 року № 1401-VIII такими винятками стане: представництво в трудових спорах, спорах про захист соціальних прав людини, щодо виборів та референдумів, у малозначних спорах, у справах щодо малолітніх та неповнолітніх осіб, а також у справах осіб, які були визнані недієздатними або такими, дієздатність яких обмежена [1].

Основним завданням адвокатської монополії є підвищення рівня якості правових послуг за рахунок особистої зацікавленості адвоката, тобто, інакше кажучи, за некваліфіковане надання послуг адвокат буде притягуватися до дисциплінарної відповідальності, а в окремих випадках буде здійснюватися анулювання свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю.

Метою ж даної монополії є отримання прибутку адвокатами шляхом здійснення своєї конституційної функції, а саме надання правничої допомоги [2]. Так, у статті 59 Конституції України зазначається що: «Кожен має право на професійну правничу допомогу. У випадках, передбачених законом, ця допомога